

¿Eliminan el igualitarismo salarial los llamados sistemas de pago por resultados? ¿Son efectivos?

Lázaro González Rodríguez
Dr. en Ciencias Económicas
Profesor Titular de la Universidad de La Habana

Ante todo creo necesario dar mi opinión sobre el trabajo asalariado en el capitalismo y en el socialismo.

En el capitalismo, el salario es el mecanismo de explotación de la clase obrera sometida a la disciplina del hambre por los dueños de los medios de producción dado que la fuerza de trabajo es una mercancía y el salario su precio.

En el socialismo, al pertenecer al pueblo los medios de producción, el trabajo asalariado es el mecanismo de distribución del fondo de consumo individual en correspondencia con el aporte laboral de cada quien. La fuerza de trabajo ha dejado de ser una mercancía y el salario no es vía de explotación de los trabajadores.

Marx señala en la Crítica del Programa de Gotha que de todo el producto social creado hay que deducir:

Primero: una parte para reponer los medios de producción consumidos.

Segundo: una parte suplementaria para ampliar la producción.

Tercero: el fondo de reserva o de seguro contra accidentes, trastornos debidos a calamidades, etc.

Más adelante continúa:

Queda la parte restante del producto global destinada a servir de medios de consumo.

Pero, antes de que esta parte llegue al reparto individual, de ella hay que deducir todavía:

Primero: los gastos generales de administración, no concernientes a la producción [...]

Segundo: la parte que se destine a la satisfacción colectiva de las necesidades, tales como escuelas, instituciones sanitarias, etc. [...]

Tercero: los fondos de sostenimiento de las personas no capacitadas para el trabajo, etc. [...]

Sólo después de esto podemos proceder a la “distribución”, es decir, a lo único que, bajo la influencia de Lassalle y con una concepción estrecha, tiene presente el programa, es decir, a la parte de los medios de consumo que se reparte entre los productores individuales de la colectividad.¹

El pago de acuerdo con el trabajo rendido no surge de las relaciones socialistas de producción, es un principio de derecho burgués. A este respecto Marx señala que “la misma cuota de trabajo que ha dado a la sociedad bajo una forma la recibe de esta bajo otra forma distinta”.

Aquí reina, evidentemente, el mismo principio que regula el intercambio de mercancías por cuanto este es intercambio de equivalentes [...] se cambia una cantidad de trabajo, bajo una forma, por otra cantidad igual de trabajo, bajo otra forma distinta.

Por eso, el *derecho igual* sigue siendo aquí, en principio *el derecho burgués* aunque ahora el principio y la práctica ya no se tiran de los pelos [...]²

En El estado y la revolución, Lenin señala:

Así, pues, en la primera fase de la sociedad comunista (a la que suele darse el nombre de socialismo) el derecho burgués no se suprime completamente, sino solo en parte, solo en la medida de la transformación económica ya alcanzada, es decir, solo en lo que se refiere a los medios de producción. El “derecho burgués” reconoce la propiedad privada de los

¹ Carlos Marx, *Crítica del Programa de Gotha*, C. Marx, F. Engels, Obras Escogidas en tres tomos, Editorial Progreso, Moscú, 1974, t. III, p. 13

² Ob. Cit., p. 14

individuos sobre los medios de producción. El socialismo los convierte en propiedad común. En este sentido —y solo en este sentido— desaparece el “derecho burgués”.

Sin embargo, este derecho persiste en otro de sus aspectos: persiste como regulador de la distribución de los productos y de la distribución del trabajo entre los miembros de la sociedad.³

Al referirse a los defectos que presenta el pago por el trabajo señala:

Pero un defecto inevitable en la primera fase del comunismo, pues sin caer en el utopismo, no se puede pensar que, al derrocar el capitalismo, los hombres aprenderán a trabajar inmediatamente para la sociedad *sin sujetarse a ninguna norma de derecho*; además, la abolición del capitalismo *no sienta de repente* las premisas económicas para este cambio.

Otras normas, fuera del *derecho burgués*, no existen.⁴

Otro aspecto que debemos analizar es la introducción, por algunos “especialistas”, del término **compensación**, cuyo contenido abarca tanto el salario como la estimulación moral. La explicación de tal concepto transcurre en una prosa tan oscura que nos parece encontrarnos en la Torre de Babel o ante un Frankenstein, nada, puro galimatías.

El salario y la estimulación moral en una sociedad socialista no pueden ser tratados como una compensación de la “organización al empleado-cliente”. Compensar, según una de las acepciones del diccionario es: “Dar algo o hacer un beneficio en resarcimiento del daño, perjuicio o disgusto que se ha causado”.

De todo lo expuesto anteriormente se puede colegir:

- a) El pago según el trabajo no es un principio socialista, sino burgués que no hay otra alternativa que aplicarlo en la etapa socialista.

³ V. I. Lenin, *El estado y la revolución*, agosto-septiembre, 1917, Editora Política, La Habana, 1963.

⁴ Carlos Marx, Ob. Cit.

- b) La distribución es un concepto más amplio que el pago del trabajo. En la sociedad socialista también se distribuye a través de los fondos sociales de consumo: salud pública, educación, cultura, etc.
- c) Aportar de acuerdo con la capacidad como fenómeno general solo es posible en la fase superior del comunismo. En la etapa actual, el desarrollo de las fuerzas productivas y del propio hombre en todos sus aspectos, hace que este objetivo no pueda materializarse en la generalidad de los casos.
- d) Queda claro que la utilización del término compensación no se corresponde con la ideología del socialismo.

Ahora bien, ¿el sistema salarial actualmente vigente cumple con el principio de pago por la calidad y cantidad de trabajo aportado? ¿Liquida la tendencia al igualitarismo salarial? Siendo objetivos hay que contestar: NO. ¿Por qué? Entre otros aspectos podemos señalar:

1. La escala de complejidad y sus tarifas no diferencian adecuadamente este factor (salario básico); la relación entre la tarifa máxima y la mínima es solamente 2,89 veces; la complejidad real de los trabajos puede estar entre 7 u 8 veces la relación entre el máximo y el mínimo (diapasón). La situación actual de la escala trae como consecuencia que las diferencias salariales entre grupos lleguen a ser hasta de 5 pesos.
2. En cuanto a los calificadores, en muchos casos los contenidos de trabajo no se corresponden con la división del trabajo, hay poca precisión en las diferencias de una familia de cargos. En general, los requisitos son de instrucción educacional, la metodología de evaluación del trabajo no tiene fundamentación técnica; el calificador de cargos comunes de obreros no es único, etc., etc.
3. Los salarios actuales no se corresponden con el nivel de precios existente.
4. Los incrementos salariales a algunos sectores a partir de 1999 y respetados lógicamente en la Reforma de diciembre de 2005, el pago adicional del perfeccionamiento, los coeficientes de interés

económico social aplicados en distintas ramas, el pago en C.U.C. en distintas entidades y con per cápita distinto ha provocado una verdadera anarquía salarial. En diversos casos, a igual trabajo no corresponde igual salario, todo lo cual influye negativamente en el estado anímico de los trabajadores, su productividad, empleo de sus capacidades, disciplina y, consecuentemente, en la fluctuación —la potencial sobrepasa en 50% y la real el 30%.

5. La inadecuada ponderación de los factores extra calificadorios en la estructura del salario.
6. Existencia de plantillas infladas con ausencia total de estudios de organización del trabajo que la fundamenten.
7. Lógicamente, los aspectos señalados y otros que analizaremos, provocan que los sistemas de pago no reflejen el pago por la calidad y cantidad del trabajo y, por tanto, su efectividad, en ciertos casos, es muy reducida o nula, convirtiéndose, en algunas empresas, solo en un mecanismo para aumentar el salario sin que esto tenga una contrapartida superior de la productividad. Los sistemas de pago no liquidan la tendencia al igualitarismo del sistema salarial actual.

Los denominados sistemas de pago por resultados no son algo nuevo, el destajo se aplica desde el capitalismo. Los sistemas por índices generales, aporte cubano a la teoría salarial desde 1994-95, solo que con distintos nombres: sistema de estimulación, sistema de estimulación salarial, pago por rendimiento, ahora pago por resultados. La esencia ha sido la misma en todas las etapas.

Es evidente que en los últimos tiempos se ha estado identificando el denominado “sistema de pago por resultados” con el principio que rige la distribución del fondo de consumo individual en el socialismo. Se ha operado la trasmutación de este sistema de pago en el principio de distribución por el trabajo.

Es incuestionable la confusión existente cuando se expresan criterios tales como:

- “No se ha convocado a retroceder ni un milímetro en la aplicación del principio del pago por los resultados; del pago con arreglo a la cantidad y calidad de lo aportado... que gane más, quien aporte más a la sociedad.
- Aunque debe destacarse que las mayores fuentes de desigualdad no son las asociadas a una más amplia aplicación del principio de distribución según los resultados del trabajo...
- El pago por resultados constituye la forma fundamental de retribución del trabajo... Para las empresas en perfeccionamiento empresarial constituye la forma única de retribución del trabajo”.
- En las empresas en perfeccionamiento que han aplicado la escala y por tanto el pago por resultados “Se aplica a todos los trabajadores sin excepción, el principio socialista, de cada cual, según capacidad, a cada cual, según su trabajo”.
- La aplicación del perfeccionamiento empresarial ha potenciado la vinculación del salario con los resultados del trabajo”.

De los criterios expuestos anteriormente surgen innumerables interrogantes, entre las cuales podemos señalar las siguientes:

¿Es un principio el pago por los resultados?

¿Existen dos principios: el del pago por los resultados y el pago según el trabajo?

¿El pago con arreglo a la cantidad y calidad de lo aportado se refiere al aporte laboral o a los resultados de ese aporte?

Cuando se habla de aporte a la sociedad, ¿cuál es el concepto de aporte?

¿Qué fundamenta la aplicación única o principal del pago por resultados en todas las empresas? ¿Acaso todos los procesos productivos o de servicio tienen la misma naturaleza?

¿El aplicar el denominado sistema de pago por resultados hace que sin excepción todos los trabajadores reciban su pago de acuerdo con su trabajo?

En correspondencia con todo lo señalado anteriormente podemos llegar a las siguientes conclusiones:

Primera: el denominado “sistema de pago por resultados” no es un principio

Segunda: el principio no es pagar por los resultados, sino por la calidad y cantidad de trabajo aportado.

Tercera: la aplicación de un sistema de pago por sí solo no garantiza el principio de distribución por el trabajo.

Cuarta: los sistemas de pago deben adecuarse a las características de la producción y los servicios.

Quinta: Ha faltado una correspondencia entre los términos utilizados y el concepto de pago por el trabajo. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, *resultado* es el efecto y consecuencia de un hecho; si este hecho es el trabajo o uso de la fuerza de trabajo, el resultado será muy heterogéneo y en modo alguno este concepto se corresponde con que a igual cantidad de trabajo, igual remuneración. Esto puede creerse baladí, sin embargo, hace más de dos milenios, cuenta la historia, que cuando le preguntaron a Confucio qué haría si gobernase un país, respondió que su primer decreto sería fijar el lenguaje.

Muchos años después, nuestro inolvidable comandante Ernesto Che Guevara planteaba frente a los defensores del Cálculo Económico que argumentaban que las nuevas denominaciones introducidas por él tenían un carácter formal y no de contenido, que las palabras iban operando en la mente de la gente hasta convertirse en categorías *per se*, que por un problema de *higiene mental* el lenguaje era importante para él. Muchos psicólogos señalan el efecto de las palabras sobre el pensar y el actuar.

Esta cuestión no es un problema formal, semántico, ni de redacción. Es un problema raigal y de suma trascendencia utilizar adecuadamente las

palabras y consecuentemente los conceptos que ellas encierran no solo por el efecto que producen en el pensamiento del ser humano, sino para poder entendernos ya que, de lo contrario, podemos estar utilizando un término en una conversación y cada uno tener un concepto diferente de lo que se habla. Nada, que estamos en presencia de una torre de babel.

Sexta: el llamado sistema de pago por resultados, excepto el destajo, en definitiva no es más que un sistema de pago a tiempo con primas por el cumplimiento y sobrecumplimiento de indicadores globales de un área, taller, empresa, etcétera, con penalizaciones por incumplimiento de dichos indicadores, cuando se aplica el perfeccionamiento empresarial.

Ya en el número 8 del año 2004 de la revista *Gaceta laboral* publicada por el MTSS, en el artículo “El perfeccionamiento de los sistemas de pago”, bajo la firma del subdirector del Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo, se señala que en una auditoria efectuada en 2 448 empresas, incluyendo 324 que aplican el perfeccionamiento empresarial, se detectaron, entre otras, las siguientes insuficiencias:

- “Deficiencia en la definición y planificación de los indicadores que vinculan el salario con los resultados.
- Indefinición de los objetivos a alcanzar, o no relacionados con los principales objetivos económico-productivos de la empresa.
- Incumplimiento de los objetivos propuestos y, por tanto, los sistemas de pago no ejercen un impacto positivo en la eficiencia empresarial y en el salario de los trabajadores.
- Aplicación de sistemas no aprobados por la autoridad facultada, o sin vigencia.
- Ausencia de premisas asociadas al control económico, aseguramiento material, no deterioro del gasto de salario por peso y falta de dominio del sistema por parte de los trabajadores.
- Incumplimiento de las premisas establecidas.
- Inexistencia de constancia de la conformidad de los trabajadores.

-Falta de evaluación y control de los resultados”.

La reciente regulación sobre los sistemas de pago pretende disminuir estas deficiencias, precisar su reglamentación y abrir las puertas a nuevas variantes. Pero, qué situaciones existen adicionalmente a las ya mencionadas que impiden la efectividad deseada y requerida de los sistemas de pago. Entre otras, podemos señalar:

1. No realización de estudios de organización del trabajo en la generalidad de las empresas en los últimos diez años. Por ello, los sistemas de pago tendrán como base normas de trabajo envejecidas y plantillas infladas.
2. El mal estado de la contabilidad y el control interno en la mayoría de las empresas.
3. En muchas empresas, hay insuficiente planificación, control y análisis de los indicadores de eficiencia, dentro de ellos, la productividad.
4. Inexistencia o falta de fundamentación de las norma de calidad y consumo material en diversas empresas.
5. Inestabilidad en el abastecimiento técnico-material en distintos sectores.
6. Problemas de recursos y personal calificado para el mantenimiento y reparación de los equipos e instalaciones.
7. Poca participación de los trabajadores en la elaboración, control y análisis de los sistemas de pago.
8. No solución de la contradicción entre la revisión de las normas y demás indicadores de premiación y el salario del trabajador.
9. No concreción evidente de lo que tiene que aportar el trabajador para el cumplimiento de índices globales.

10. Insuficiente número de técnicos en organización del trabajo, la necesidad de su preparación así como la elevación de la calificación en esta materia a las áreas de recursos humanos y el personal directivo de las empresas.

CONCLUSIONES

1. En las condiciones actuales del sistema salarial, los sistemas de pago no eliminan la tendencia al igualitarismo salarial.
2. La efectividad actual de los sistemas de pago es limitada.
3. Es imprescindible diseñar un nuevo sistema salarial que responda al máximo al principio de pago por la calidad y cantidad del trabajo aportado y donde estén presentes todos los criterios y opiniones, su implantación debe ser paulatina, pero no para las calendas griegas.

La Habana, 28 de octubre de 2008